

6

Conclusão e recomendações

O objetivo principal deste trabalho foi analisar o comportamento dos constructos confiança e satisfação no ambiente organizacional e identificar qual a relação existente entre a confiança organizacional e o impacto na sua satisfação no trabalho. A questão central do trabalho a ser respondida é: A relação da confiança do empregado na organização favorece a sua satisfação no trabalho?

Os dados coletados junto aos 213 empregados da Gerencia Executiva Exploração, da empresa Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRAS, participantes deste estudo, quando analisados à luz do referencial teórico permitem encontrar contribuições significativas à Literatura sobre os conceitos e suas relações no contexto organizacional, tornando possível indicar respostas aos objetivos e hipóteses propostas.

Assim, a resposta ao objetivo principal se confirma por meio da análise dos dados obtidos através de análise do Coeficiente de Correlação de Pearson, ou seja, há relação positiva entre a confiança organizacional e a satisfação do empregado no trabalho.

Os objetivos intermediários, relacionados à conceituação do tema proposto, à identificação de seus principais constructos e instrumentos de medição e ao estudo de caso propriamente dito, também foram atingidos. A revisão da literatura permitiu que fossem analisados os principais fundamentos teóricos desenvolvidos sobre os constructos confiança organizacional e satisfação no trabalho.

Com relação às hipóteses propostas, concluímos que para H₁: O constructo confiança na organização impacta positivamente a satisfação no trabalho do empregado; H₂: A satisfação no trabalho e a confiança na organização variam em função do gênero e H₃: A satisfação no trabalho e a confiança na organização variam em função do tempo de serviço, o estudo identificou que (1) quanto maior for a confiança na solidez organizacional, no reconhecimento financeiro, nos padrões éticos e na promoção do crescimento do empregado, maior será a satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com natureza do trabalho

e com as promoções, (2) quanto menor a confiança nas Normas de Demissão, menor também será a satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com natureza do trabalho e com as promoções, e, (3) o sexo e o tempo de serviço não influenciam significativamente a relação confiança e satisfação no trabalho.

Sendo que a maioria das dimensões de confiança na organização analisadas impactam positivamente a satisfação no trabalho, podemos assumir que há uma relação positiva entre os dois constructos e concluir que é válida a H_1 : O constructo confiança na organização impacta positivamente a satisfação no trabalho do empregado, proposta neste estudo. Com relação às hipóteses H_2 : A satisfação no trabalho e a confiança na organização variam em função do gênero e H_3 : A satisfação no trabalho e a confiança na organização variam em função do tempo de serviço, não foram encontradas evidências que as comprovassem.

É importante ressaltar que os resultados aqui encontrados não podem ser generalizados para diferentes populações, já que o estudo de caso é único e os resultados e conclusões se limitam aos participantes desta pesquisa, porém, podem servir como proposições teóricas e indicações de possíveis linhas de ação para outras empresas, ou até mesmo dentro da própria organização, buscando ampliá-la. Também pode contribuir para que novas pesquisas empíricas sejam realizadas para analisar o constructo da confiança organizacional e a satisfação no trabalho pois são ainda escassos na Literatura. Recomenda-se que seja futuramente reaplicado este estudo na empresa estudada, pois esta encontra-se em um momento de crise e isto pode ter afetado os resultados obtidos.

A PETROBRAS vivenciou na última década suas maiores descobertas e recordes de produção, porém passa desde o último ano por uma investigação em que muitos executivos são suspeitos de realização de contratos superfaturados, recebimento de propina e enriquecimento ilícito. Embora esteja longe de acabar, muito consequência deste fato tem afetado a empresa, diminuindo sua credibilidade no mercado e caindo assustadoramente o valor das suas ações. Associado a variação do dólar e sua valorização, hoje a empresa tem uma situação de um passivo bem maior que seus ativos.

É de importância para a empresa, em relação a sua realidade atual, verificar se a satisfação do empregado no trabalho e sua confiança na organização e suas relações foram abaladas ou continuam sólidas. Empregado confiante no caminho que a organização vai seguir e satisfeito com seu trabalho pode aumentar seu engajamento com os resultados a serem alcançados pela empresa e vir a aumentar sua produtividade e lucratividade.